Jet HR

2026

Guida pratica
a come aprire un’azienda in Italia

Odiamo la burocrazia

Cosa trovi in questa guida

1. Cosa devi fare prima di aprire un’azienda 3
2. Come impostare bene la società 9
3. Assunzioni: come determinano il margine 12
4. Come capire se stai pagando troppe tasse 17

Jet HR

1

Cosa devi fare **prima di aprire un'azienda**

Fase 1 - Validare il progetto

Step 1. Validare l'idea prima di aprire la società

Prima di arrivare alla costituzione dovresti aver già verificato tre cose molto concrete:

- che esista un problema reale
- che qualcuno sia disposto a pagare per risolverlo
- e che tu sia in grado di offrire quella soluzione in modo sostenibile.

Questo significa parlare con potenziali clienti, analizzare i competitor, capire come si posizionano sul mercato e che prezzi applicano. Non serve uno studio di mercato complesso: spesso bastano 50-100 conversazioni con persone che potrebbero davvero comprare il tuo servizio.

Step 2. Scegliere come l'azienda guadagnerà

Un altro punto da chiarire prima di aprire la società è il modello di ricavi. In altre parole: come entreranno i soldi in azienda. Le domande da farsi sono molto concrete:

- il servizio sarà venduto una tantum o con abbonamento?
- il prezzo sarà fisso o variabile?
- quanto costa acquisire un cliente?
- quanto valore genera nel tempo?

Queste risposte influenzano tutto: il fabbisogno di capitale iniziale, la struttura dei costi e il tipo di clienti da cercare.

Step 3. Costruire un business plan

Il business plan non serve solo per convincere investitori o banche. Serve prima di tutto a te per capire se il progetto ha senso dal punto di vista economico. Un business plan base dovrebbe includere almeno tre elementi:

- una stima dei ricavi nei primi 12-24 mesi
- una stima dei costi fissi e variabili
- il punto di pareggio (quanto devi fatturare per coprire i costi).

Quello che conta è capire una cosa molto semplice: quale livello di fatturato ti serve per stare in piedi. Se questa risposta non è chiara prima di aprire l'azienda, diventa molto più difficile prendere decisioni nei mesi successivi.

Step 4. Stimare il capitale necessario per partire

Molti imprenditori calcolano solo i costi di apertura della società. In realtà il capitale iniziale deve coprire almeno:

- costi burocratici e amministrativi
- costi operativi dei primi mesi
- marketing e acquisizione clienti
- eventuali stipendi o collaborazioni.

In molti casi è prudente prevedere almeno 6–12 mesi di autonomia finanziaria prima che l'azienda riesca a sostenersi da sola. Questo non significa che i ricavi arriveranno solo dopo un anno: significa evitare di trovarsi senza liquidità proprio quando il progetto sta iniziando a funzionare.

Step 5. Licenze e autorizzazioni

A seconda del settore, alcune attività richiedono autorizzazioni specifiche prima di poter operare. Può trattarsi di:

- licenze commerciali
- autorizzazioni sanitarie
- iscrizioni ad albi professionali
- permessi comunali.

Non tutte le attività ne hanno bisogno, ma è importante verificarlo prima di aprire. Scoprirlo dopo aver costituito la società può significare dover fermare l'operatività finché le autorizzazioni non vengono ottenute.

Step 6. Come finanziare la fase iniziale

Non tutte le aziende partono con capitale proprio sufficiente. In alcuni casi è possibile utilizzare strumenti esterni come:

- finanziamenti bancari
- bandi pubblici
- incentivi regionali
- investitori privati.

Ogni opzione ha tempi e requisiti diversi. Alcuni incentivi, ad esempio, devono essere richiesti prima di sostenere determinate spese. Per questo conviene informarsi prima dell'apertura e non quando l'azienda è già operativa.

Fase 2 - Preparazione alla costituzione

Step 7. Definire la struttura della società

⏱️ 2–5 giorni

Devi decidere:

- il tipo di struttura societaria (ce ne sono varie, ma le più utilizzate in questa fase sono SRL o SRLS)
- soci e quote
- amministratore
- sede legale
- oggetto sociale.

Step 8. Come finanziare la fase iniziale

⏱️ 3–7 giorni

Con il commercialista:

- descrivi attività reale
- scegli codice ATECO
- verifica INPS / INAIL
- definisci regime fiscale.

Fase 3 - Costituzione della società

Step 9. Redazione atto costitutivo e statuto

⏱️ 3–7 giorni

Si preparano:

- atto costitutivo
- statuto

👉 Include eventuali revisioni tra soci.

Step 10. Versamento capitale sociale

⏱️ 2–5 giorni

- apertura conto temporaneo
- versamento capitale

👉 Spesso rallenta per tempi bancari.

Step 11. Firma dal notaio

⏱️ 2–10 giorni (attesa appuntamento)

- conferma di statuto e dati anagrafici dei soci
- firma atto
- costituzione formale (il Notaio trasmette l'atto al Registro delle Imprese).

Step 12. Iscrizione e apertura partita IVA

⏱️ 3–10 giorni

Include:

- Registro Imprese
- Partita IVA
- INPS
- INAIL

👉 Dipende dalla Camera di Commercio.

Fase 4 - Avvio operativo

Step 13. Attivazione strumenti operativi

⏱️ 3–10 giorni

Devi attivare:

- conto corrente aziendale
- PEC
- firma digitale
- fatturazione elettronica.

Quanto tempo serve in totale

Se consideri solo la parte operativa e burocratica (dallo Step 7 in poi):

👉 Minimo: ~20 giorni
👉 Massimo: ~54 giorni

Se includi anche la fase di validazione (realistica):

👉 Minimo: ~25–30 giorni
👉 Massimo: 2–3 mesi (o più).

Da dove parte questa guida

Tutti i temi appena descritti fanno parte della fase di pianificazione di un progetto imprenditoriale. Questa guida parte dal momento successivo. Qui assumiamo che tu abbia già deciso di aprire un'azienda e voglia capire come farlo nel modo giusto: quali decisioni prendere, quali errori evitare e quali rischi conoscere nei primi mesi di vita della società.

2

Come impostare **bene la società**

Scegli la forma societaria giusta fin dall'inizio

- Molte decisioni dei primi mesi possono essere corrette nel tempo. La forma giuridica della società è una di quelle che conviene impostare bene subito.
- Cambiarla in seguito infatti significa aprire nuove pratiche, sostenere nuovi costi e in alcuni casi affrontare conseguenze fiscali non banali. Per questo vale la pena fermarsi e fare una scelta ragionata prima dell'apertura.
- Per chi vuole costruire un'azienda strutturata — con soci, clienti, dipendenti o con l'obiettivo di attrarre investitori — le opzioni più comuni sono due: SRL semplificata e SRL ordinaria.

La scelta tra le due dipende principalmente da tre fattori:

- il numero di soci
- il capitale che si intende versare
- le prospettive di crescita della società.

	SRLS	SRL ordinaria
Capitale minimo	1 €	10.000 € (25% subito)
Capitale massimo	9.999€	Illimitato
Costo notaio (stima)	500 – 700 €	1.500 – 2.500 €
Soci ammessi	Solo persone fisiche	Persone fisiche e giuridiche
Adatta a investitori	No	Si
Distribuzione utili flessibile	Limitata	Si

Regola pratica. Se prevedi di avere più soci, raccogliere capitale o portare investitori in azienda, conviene aprire direttamente una SRL ordinaria. Trasformare una SRLS in SRL in un secondo momento è possibile, ma comporta nuovi costi e ulteriori passaggi burocratici.

Calcola il costo di mantenere una società

- Quando si apre una società quasi tutti si concentrano sui costi iniziali: notaio, bolli, iscrizione alla Camera di Commercio.
- Molto meno spesso si calcola il costo necessario per mantenere la società attiva ogni anno, indipendentemente dai ricavi.
- Questo è il dato che più spesso sorprende nei primi mesi di attività.

Voce	Costo annuo indicativo
Commercialista (contabilità ordinaria SRL)	2.500 – 5.000 €
Consulente del lavoro (se hai dipendenti)	800 - 2.000 €
Diritti camerali	150 – 250 €
INPS socio operativo	4.000 – 4.500 € minimo
Assicurazioni di base	500 – 1.500€

Totale stimato (senza costo dipendenti): 7.000 – 12.000€ all'anno

Questo è il livello minimo di ricavi necessario solo per coprire i costi strutturali della società. Se nei primi mesi i ricavi non lo coprono, stai utilizzando il capitale versato per sostenere la struttura aziendale.

Scegli il codice ATECO con attenzione

- Il codice ATECO identifica l'attività economica della società. Viene scelto al momento dell'apertura e modificarlo successivamente richiede una pratica formale. Questo codice influisce su diversi aspetti concreti:
  - il livello di rischio INAIL e il relativo premio assicurativo
  - l'accesso ad alcune agevolazioni fiscali o contributive
  - in alcuni casi i coefficienti applicati nei regimi agevolati.
- Un codice scelto in modo impreciso può generare costi inutili oppure limitare l'accesso a opportunità fiscali. Per questo è importante discutere il codice ATECO con il commercialista prima dell'atto costitutivo e descrivere con precisione l'attività che verrà svolta.

Soci e amministratori

In una SRL esistono due livelli decisionali principali:

- l'assemblea dei soci (o il socio unico), che prende le decisioni strategiche
- l'organo amministrativo (o amministratore unico), che gestisce l'operatività.

Nelle fasi iniziali spesso coincidono con i fondatori della società.

Amministratore unico o consiglio di amministrazione:

L'amministratore unico è la soluzione più semplice e più diffusa nelle fasi iniziali, soprattutto quando i soci sono uno o due.

Il consiglio di amministrazione ha più senso quando:

- i fondatori hanno ruoli operativi distinti
- entrano investitori nella società
- si vuole distribuire formalmente la responsabilità decisionale.

Le prime decisioni da formalizzare dopo l'apertura

Subito dopo la costituzione della società, l'assemblea dei soci deve formalizzare alcune decisioni operative:

- il compenso dell'amministratore (anche se inizialmente pari a zero)
- l'indirizzo della sede operativa
- eventuali accordi tra soci che si vogliono rendere immediatamente operativi.

Queste decisioni non sono solo formalità burocratiche. Sono la base legale su cui si appoggiano tutte le decisioni successive.

3

Assunzioni: **come determinano il margine**

Perché le assunzioni e il margine sono strettamente collegati

- Tra il terzo e il sesto mese quasi tutte le SRL si trovano davanti alla stessa decisione: iniziare ad assumere le prime persone e capire se i prezzi con cui si è partiti sono davvero sostenibili.

- Le due cose sono strettamente collegate. Il costo del team determina il margine minimo necessario per far funzionare l'azienda. Il margine determina quante persone puoi permetterti di assumere.

Prima di assumere

Il CCNL deve essere quello corretto

- Ogni dipendente deve essere inquadrato in un livello del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) applicabile all'attività principale della società, non all'attività specifica del dipendente.

- Per molte SRL di servizi viene applicato il CCNL Commercio (Confcommercio). Le aziende tecnologiche o manifatturiere possono invece applicare contratti diversi.

- Il CCNL stabilisce diversi elementi fondamentali del rapporto di lavoro:

  - stipendio minimo tabellare
  - durata del periodo di prova
  - ferie e permessi
  - regole sugli straordinari
  - tempi di preavviso

- Applicare il CCNL sbagliato o sottoinquadrare un dipendente non è solo un errore formale. Può essere contestato durante il rapporto di lavoro o anche dopo la cessazione.

Verifica se esistono agevolazioni contributive

- Esistono diverse agevolazioni contributive che molte aziende non utilizzano semplicemente perché non le conoscono.
- Nel periodo 2025–2026 alcune delle principali riguardano:
  - assunzioni nel Sud Italia con riduzione contributiva fino al 25–30%
  - assunzioni di categorie svantaggiate
  - incentivi regionali legati a innovazione e digitalizzazione
- Queste agevolazioni devono essere richieste prima dell'assunzione. Non possono essere recuperate retroattivamente.
- Per questo è importante verificare con il consulente del lavoro se esistono incentivi applicabili prima di firmare il contratto.

Scegliere il tipo di contratto

Apprendistato: il contratto spesso sottovalutato

- L'apprendistato professionalizzante consente una riduzione dei contributi INPS a carico dell'azienda che può arrivare al 10–15% rispetto a un contratto a tempo indeterminato standard.
- Può essere utilizzato tra i 18 e i 29 anni, richiede un piano formativo formalizzato e ha una durata minima di sei mesi.
- Per ruoli junior con prospettive di crescita interna è spesso una soluzione conveniente sia dal punto di vista economico sia per la fidelizzazione della persona.

Contratto co.co.co. (collaborazione coordinata e continuativa)

- Il contratto co.co.co. è utilizzabile solo in casi specifici, come per l'amministratore della società o per alcune categorie particolari previste dal CCNL.
- Utilizzarlo al di fuori di questi casi espone al rischio di riqualificazione in rapporto di lavoro subordinato, con il pagamento retroattivo di:
  - contributi non versati
  - differenze retributive
  - sanzioni

Collaboratori con partita IVA

- Molte società nelle fasi iniziali lavorano con collaboratori con partita IVA per contenere i costi.

- È una scelta legittima se il rapporto è realmente autonomo. Il problema nasce quando il rapporto assomiglia di fatto a un rapporto di lavoro subordinato.

- Alcuni segnali tipici sono:

  - orari di lavoro fissi
  - attività svolta prevalentemente per una sola azienda
  - utilizzo degli strumenti aziendali
  - compenso mensile fisso.

- Quando più elementi di questo tipo sono presenti contemporaneamente, l'Ispettorato del Lavoro può riqualificare il rapporto come lavoro subordinato.

- In quel caso l'azienda deve assumere il lavoratore retroattivamente e pagare:

  - contributi non versati
  - differenze retributive
  - TFR e indennità
  - sanzioni.

- In definitiva, un singolo elemento non è sufficiente per configurare una falsa partita IVA. Il rischio aumenta quando più elementi si verificano contemporaneamente.

Quanto costa davvero assumere

- Una regola semplice che funziona nella maggior parte dei casi è questa: moltiplica la RAL per circa 1,4 per stimare il costo azienda complessivo.

- Ad esempio, una RAL di 30.000€ comporta un costo aziendale di circa 42.000€. In questa cifra rientrano:

  - contributi INPS a carico azienda (circa il 30%)
  - assicurazione INAIL
  - accantonamento TFR (circa il 7,41% della RAL).

RAL dipendente	Costo azienda	Netto (stimato)
25.000 €	~34.500 €	~1.450 €
35.000 €	~48.300 €	~1.900 €
45.000 €	~62.100 €	~2.350 €
60.000 €	~82.800 €	~3.000 €

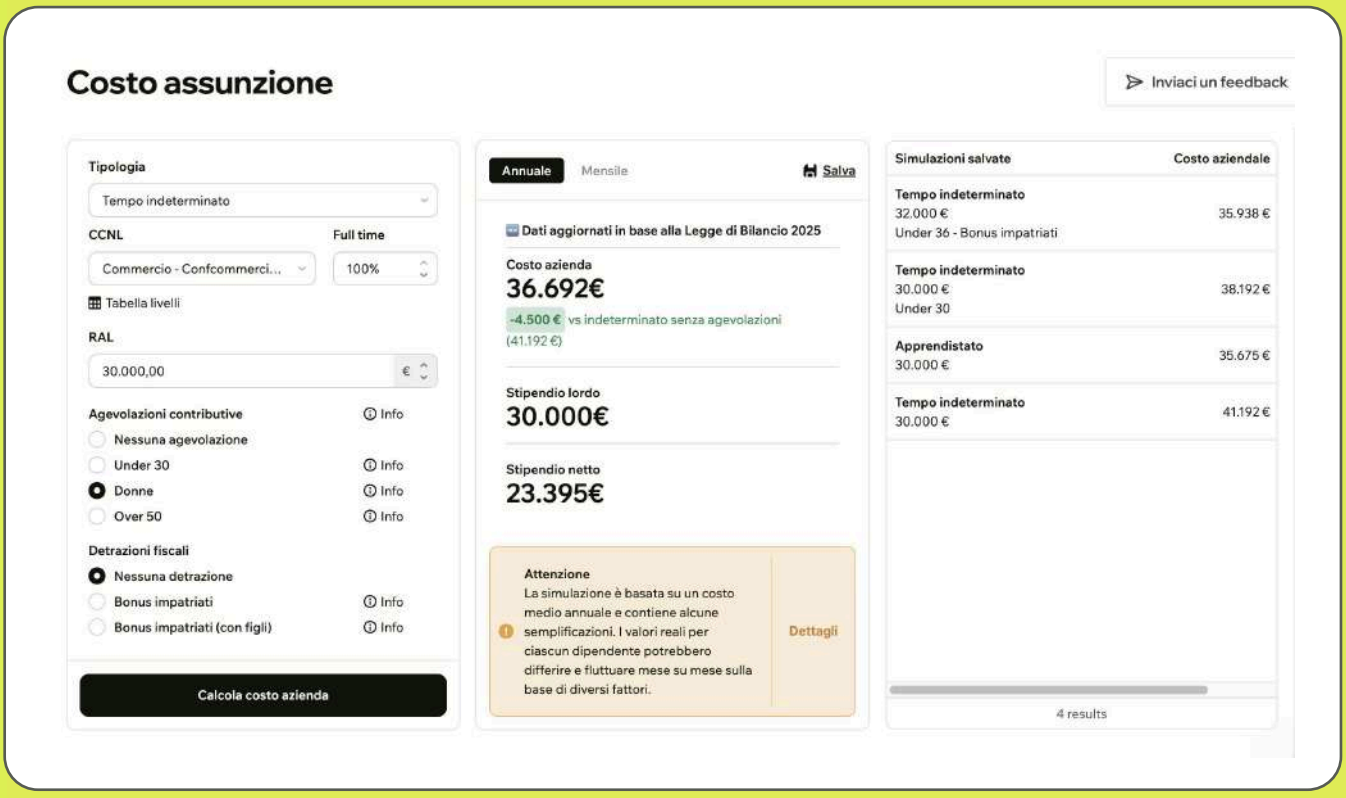
Nota. Questi valori sono stime indicative. Il costo reale dipende da diversi fattori: il CCNL applicato, il livello di inquadramento, eventuali superminimi e le agevolazioni contributive disponibili.

Come calcolare costo azienda e stipendio netto

Con Jet HR puoi calcolare in pochi secondi sulla base della RAL:
- il costo azienda
- lo stipendio netto al dipendente

Tenendo in considerazione:
- il tipo di contratto con cui vuoi assumere (determinato, indeterminato, cococo, etc.)
- se è full time o part time
- il CCNL che applichi nella tua azienda
- eventuali agevolazioni (e se sono cumulabili tra loro)
- le detrazioni applicabili al dipendente

In più puoi fare anche simulazioni su:
- collaboratori a partita Iva (ordinaria e forfettaria)



Dopo l’assunzione

I primi 60 giorni dopo un’assunzione

- La comunicazione obbligatoria di assunzione (Unilav) deve essere inviata al massimo il giorno prima dell’inizio del rapporto di lavoro.
- Se la comunicazione non viene effettuata nei tempi previsti, le sanzioni partono da 1.950€ per ogni lavoratore e aumentano con i giorni di ritardo.
- Di solito questa comunicazione viene gestita dal consulente del lavoro, ma è importante assicurarsi che le date siano corrette e condivise.
- Con l’assunzione anche di un solo dipendente scattano inoltre obblighi precisi in materia di sicurezza sul lavoro:
    - nomina dell’RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione)
    - redazione del DVR (Documento di Valutazione dei Rischi)
    - formazione obbligatoria entro 60 giorni dall’assunzione.
- Le sanzioni per mancata formazione o DVR assente possono andare dall’ammenda fino all’arresto, e aumentano con il numero di lavoratori coinvolti.

Errori che possono diventare costosi

Compliance privacy

- Gestire dipendenti, dati dei clienti o un sito web con analytics comporta obblighi precisi legati al GDPR. Le basi minime sono:
    - informativa privacy aggiornata
    - se hai un sito internet, cookie banner configurato correttamente
    - registro dei trattamenti
    - nomina dei responsabili del trattamento.
- Le sanzioni per violazioni possono partire da 10.000€ e crescere significativamente in caso di segnalazioni formali.

Rimborsi spese non corretti

- I rimborsi spese analitici, basati su giustificativi reali di vitto, alloggio e trasporto, non sono tassati per il dipendente.
- Questo porta alcune aziende a simulare trasferte o spese per aumentare il netto in busta paga.
- In caso di ispezione, quei rimborsi vengono riclassificati come retribuzione con il pagamento retroattivo di contributi e imposte.

Welfare e fringe benefit

- Alcuni strumenti permettono di aumentare il valore netto per i dipendenti senza aumentare il costo aziendale.

- Ad esempio:

  - buoni pasto elettronici non tassati fino a 10€ al giorno
  - fringe benefit esenti fino a 1.000€ annui per dipendente (2.000€ per chi ha figli a carico).

- Questi strumenti devono essere erogati a tutti i lavoratori o a categorie omogenee. Utilizzarli in modo arbitrario li trasforma in retribuzione tassabile.

Come assumere
con Jet HR

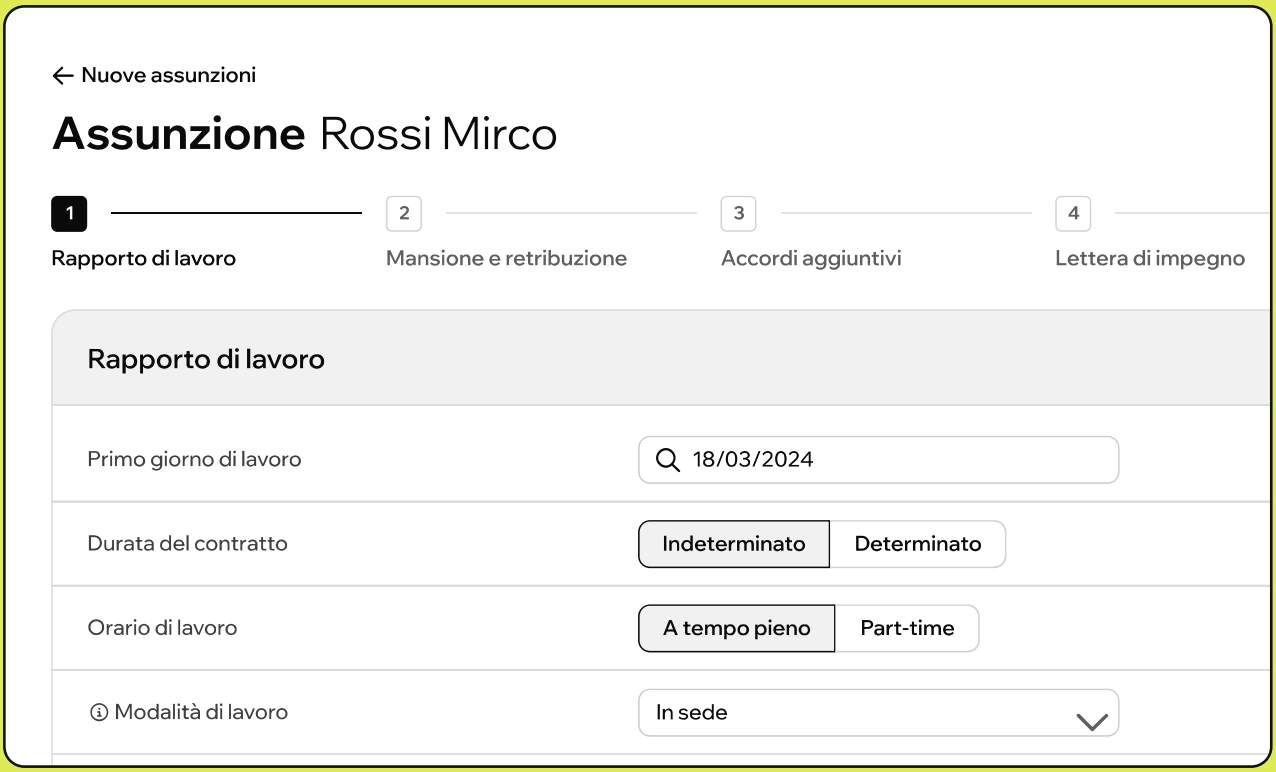
Con Jet HR puoi gestire in pochi click:

- dipendenti, a tempo determinato e indeterminato
- apprendisti
- co.co.co.
- amministratori o consiglieri
- tirocinanti o stagisti
- dipendenti a chiamata

Con il nostro flusso di assunzione potrai:

- creare una lettera di impegno
- scegliere il contratto che vuoi
- allegare tutti i documenti extra che ti servono
- personalizzare con clausole aggiuntive
- inviare il contratto al futuro lavoratore
- firmare digitalmente

Se sei cliente di Jet HR, non dovrai più preoccuparti di tutti gli adempimenti e le attività obbligatorie da fare per un'assunzione!



4

Come capire se **stai pagando troppe tasse**

Quante tasse devi pagare

Quando i ricavi iniziano a crescere, la struttura fiscale iniziale potrebbe non essere più la più efficiente. Non è un problema anomalo: è normale che la struttura fiscale ottimale cambi con la dimensione dell'azienda. Il problema è non rivederla mai.

Dividendi o compenso

- Gli utili della SRL vengono tassati con IRES al 24%.
- Se vengono distribuiti come dividendi ai soci, su quella quota si applica un'ulteriore imposta del 26%.
- La tassazione complessiva su un euro di utile distribuito arriva quindi intorno al 43,8%.
- La differenza principale rispetto al reddito da lavoro è il momento in cui si paga l'imposta
- Gli utili possono essere lasciati in azienda e distribuiti negli anni successivi, ad esempio quando il reddito personale è più basso.

Aumentare il netto dei dipendenti senza aumentare il costo azienda

Ci sono diversi modi per aumentare il netto o il potere di spesa di un dipendente, senza aumentare il costo azienda. Ne vediamo alcuni:

1) Premi di produzione

- La legge di bilancio 2026 prevede che i premi di risultato possano essere tassati con imposta sostitutiva dell'1% fino a 5.000€ annui.
- Per applicare questa agevolazione è necessario un accordo di secondo livello con le rappresentanze sindacali depositato al Ministero del Lavoro.
- Per aziende con alcuni dipendenti può essere uno strumento utile per incentivare le performance senza aumentare la RAL.

- Ad esempio:
    - premio di 3.000€ con tassazione ordinaria → circa 900–1.300€ di imposte
    - premio di 3.000€ con imposta all'1% → circa 30€ di imposte.
- Il costo aziendale resta lo stesso ma il netto per il dipendente aumenta significativamente.

2) Buoni pasto

- I buoni pasto elettronici sono esenti da tassazione fino a 10€ al giorno per dipendente.
- Questo significa che un dipendente può ricevere fino a circa 2.200–2.400€ netti all'anno senza che quella cifra venga tassata come stipendio.
- Per l'azienda il costo è interamente deducibile, mentre per il lavoratore il valore è netto.

3) Fringe benefit

- I fringe benefit sono beni o servizi messi a disposizione del dipendente che non vengono tassati entro determinate soglie.
- Nel 2026:
    - fino a 1.000€ annui per dipendente
    - fino a 2.000€ annui per dipendenti con figli a carico.
- Possono includere ad esempio:
    - buoni acquisto
    - rimborso utenze domestiche
    - spese per istruzione
    - abbonamenti trasporto pubblico.

Se si rimane entro le soglie previste, queste somme non vengono tassate né per l'azienda né per il dipendente.

4) Welfare aziendale

- I piani di welfare permettono di erogare servizi e rimborsi che non vengono considerati reddito da lavoro dipendente.
- Tra i più utilizzati:
    - rimborso spese scolastiche
    - asili nido
    - assistenza familiare

    - attività sportive o culturali
    - trasporto pubblico.

- Per il dipendente rappresentano valore netto. Per l'azienda sono costi deducibili e non soggetti a contributi.

Quando ha senso una holding

Quando i ricavi si stabilizzano sopra 500.000€ – 1.000.000€ alcune aziende valutano la creazione di una holding: una holding è una società che controlla la società operativa.

I vantaggi principali possono essere:

- distribuzione dei dividendi con tassazione ridotta
- separazione del patrimonio
- maggiore flessibilità nella gestione di più società.

Prima di queste dimensioni i costi di gestione aggiuntivi spesso superano i benefici.

Siamo Jet HR

Jet HR è una tech company nata nel 2022 – da un'idea di Marco Ogliengo e Francesco Scalambrino, supportata da alcuni tra i migliori imprenditori e fondi d'investimento italiani – per risolvere un problema reale: il peso della burocrazia sulle aziende in Italia.

Jet HR è una soluzione innovativa per pagare stipendi e automatizzare processi HR, affiancati da un team di supporto con tempi di risposta record e un Consulente del Lavoro dedicato.

Jet HR è una piattaforma che integra tutte le funzioni HR essenziali, specificatamente sviluppate per la normativa italiana, tra cui: assunzione di nuovi dipendenti; gestione di smart-working, ferie, permessi e malattia; rilevazione presenze; note spese; compliance salute e sicurezza; creazione e distribuzione dei cedolini; pagamento degli stipendi; ed altro ancora.

Per saperne di più

jethr.com